

## 介護職員等処遇改善加算の【見える化】要件について

令和6年度の介護報酬改定に伴い、従来の旧介護職員処遇改善加算・介護職員特定処遇改善加算・介護職員ベースアップ等支援加算が一本化され、新たに「介護職員処遇改善加算」が作られました。

弊社は「介護職員等処遇改善加算Ⅱ」を取得しており、介護職員の処遇改善を推進しております。弊社は介護職員の処遇改善を積極的に進めており、この加算は「介護職員の給与や労働条件の改善を目指し、事業所の運営において大切な役割を果たしているスタッフの処遇向上を支援するための制度」です。

これにより、職員が安心して働ける環境を提供し、より質の高いサービスを利用者の皆さまにお届けできるよう努めています。

弊社では、処遇改善加算Ⅱを活用し、以下のような取り組みを行っています。

## 職場環境等要件

区分	職場環境要件	法人の取り組み
<p style="text-align: center;">入職促進 に向けた 取組</p>	<p><u>法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化</u></p> <p><u>他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可）</u></p>	<p><u>弊社では、「法人や事業所の経営理念、ケア方針、人材育成方針を明確にし、その実現に向けた具体的な施策や仕組みを導入しています。」これらの理念や方針は、掲示物に掲示することで全体への視認性を高め、定期的なミーティングを通じてスタッフ全員が再認識し、共有する機会を設けています。こうした一貫した取り組みにより、社員全員が同じ目標に向かって働くことができ、業務の改善やサービス品質の向上に繋がっています</u></p> <p><u>他産業(建築業、飲食業)からの転職者を採用し、入社後は勤務時間内で初任者研修の資格取得や費用の一部補助をし時間をかけ育成に取り組んでいます。</u></p> <p><u>そのほかに主婦層や中高年齢者の採用も積極的に行っています。</u></p>
<p style="text-align: center;">質の向上 やキャリア アップ に向けた 支援</p>	<p><u>働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等</u></p> <p><u>上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保</u></p>	<p><u>弊社では、介護福祉士の取得を目指す職員に対して実務者研修の受講支援を行ってます。より専門性の高い介護技術を習得したい職員にはオンライン講座や地域研修の受講を支援しています。さらに、資格を取得し資格手当を支給することで、資格取得の促進と専門性の向上をサポートしています。</u></p> <p><u>弊社では、半年に一度の個人面談の実施しその他にも適宜管理者がキャリアアップや働き方に関する相談の機会を提供しています。これにより、従業員が自身のキャリアについて見つめなおす機会となり、自身の成長や働き方の改善に繋がる機会となっています。</u></p>

<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<p><u>職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備</u></p>	<p><u>管理職から定期的な聞き取りを行い、職員の希望に応じて時短勤務への変更や非正規から正規社員への転換など積極的に取り組んでいます。</u></p>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<p><u>有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている</u></p>	<p><u>弊社では管理者からの積極的な声かけや、取得を促進するための環境作りを行っています。従業員が安心して休暇を取得できるよう体制づくりをしています。</u> <u>急休暇取得をしやすい雰囲気づくりをおこなっている為有給休暇の取得率が高い職場です。</u></p>
	<p><u>短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施</u></p>	<p><u>弊社では、短時間勤務者を含む全ての職員が受診可能な健康診断を毎年実施しています。職員がリラックスできる休憩室を設置するなど、職員の健康管理に積極的に取り組んでいます。</u></p>
	<p><u>事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備</u></p>	<p><u>事故・トラブル対応マニュアルの作成、設置、適宜研修の実施を行い、トラブル発生時の体制構築により「全体への緊急時の対応の見える化」を行う。</u></p>

生産性向上のための取組	<p><u>現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している</u></p>	<p><u>ミーティング、会議等により課題を訪問介護職員が提出し構造化、課題に対しての改善策の検討を行い実行しその後評価する取り組みを図る。</u></p>
	<p><u>業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている</u></p>	<p><u>介護ソフトを導入することで記録の作業負担の軽減や各種様式作成もパソコンを用い簡略化を図る。</u></p>
	<p><u>介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入</u></p>	<p><u>介護ソフト導入による作業の効率化を図り、スマートフォンの活用により、場所を選ばず作業ができる環境の整備を行っています。</u></p>

やりが い・ 働きがい の醸成	<u>ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善</u>	<u>定期的なミーティングや会議により新規利用者や、利用者の変更事項などの情報共有や複数人でケアに入る場合にケア内容の検討や情報共有を図る。</u>
	<u>ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供</u>	<u>ケアの好事例や利用者や家族からの意思や謝意は訪問介護職員へ伝えたりミーティングや会議の場で共有する機会の提供を図っています。</u>

